

PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP
KEMAMPUAN TRANSFER OF KNOWLEDGE
DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR (STUDY KASUS PROGRAM
STUDI MANAJEMEN)

SKRIPSI

OLEH
AGUS RAMADANI
NIM 105721123116



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FEKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020

10/12/2020
1 ap
Smb. Alumni
P102401/MAN/2020
RAM
p'



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian	: "Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kemampuan Transfer of Knowledge Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Studi Kasus Program Study Manajemen)"
Nama Mahasiswa	: Agus Ramadani
No. Stambuk/NIM	: 105721123116
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diteliti, diperiksa didepan Panitia Pengujian Skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 28 Oktober 2020 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Jumat 28 Oktober 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Mon. Aris Pasigai, S.E., M.M.
NIDN: 0008056301

Pembimbing II

Nasrullah, S.E., M.M.
NIDN: 0914049104

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Lemail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903 078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur R, S.E., M.M.
NBM: 1085576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : **AGUS RAMADANI**, NIM : **105721123116**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 10 Rabiul Awal 1442 H / 29 Oktober 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 09 November 2020

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM

(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Pengaji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM

2. Ismail Rasulong, SE., MM

3. Dr. Ruliaty, MM

4. Sry Andayaningsi, SE., MM

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Agus Ramadani
No. Stambuk/NIM : 105721123116
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : "Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kemampuan Transfer of Knowledge Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Studi Kasus Program Study Manajemen)"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 23 Oktober 2020

Yang Membuat Penyataan,


Agus Ramadani
NIM:105721123116

Diketahui Oleh

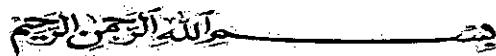
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Ismail Rasulong, SE,MM
NBM: 903 078

Ketua Prodi-Manajemen


Muh. Nur Rasyid SE.,MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang tiada hentinya diberikan kepada hamba-hambanya. Salam dan salawat tak lupa pula kita haturkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta para keluagannya, sahabatnya dan seluruh pengikut yang setia kepadanya. Merupakan nikmat yang tak ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kemampuan Transfer of Knowledge Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Study Kasus Program Studi Manajemen)"

Skripsi yang penulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam penyelesaian program sarjana S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Teristimewah penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orangtua penulis Bapak Hasanuddin dan Ibu Jumaang yang senangtiasa memberikan semangat, perhatian, kasih saying doa tulus tak pamri. Dan saudaraku tercinta yang senangtiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan penerang dikehidupan dunia dan akhirat.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitupula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE, MM, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Aris Pasigai,SE,MM, selaku pembimbing I yang senangtiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
5. Bapak Nasrullah,SE,MM, selaku pembimbing II yang telah berkenang membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang banyak memberikan ilmunya kepada penulis selama kuliah
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Man F16

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna oleh karena itu, kepada semua pihak terutama pembaca untuk senangtiasa memberikan saran dan kritikan demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabillil Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamualaiku Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, Agustus 2020

Penulis

ABSTRAK

AGUS RAMADANI, Tahun 2020 Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kemampuan *Transfer of Knowledge* Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Study Kasus Program Studi Manajemen). Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing 1 Aris Pasigai dan pembimbing 2 Nasrullah.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh *intellectual capital* terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Study Kasus Program Studi Manajemen). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 1362 dan yang dijadikan sebagai sampel ialah 309 orang mahasiswa di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Jenis data yang digunakan ialah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis yaitu : uji validitas, uni reliabilitas, uji regresi sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan *transfer of knowledge* Dosen. Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja nilai hitung $22,531 > t \text{ table } 3,3225$ sig 0.000.

Kata Kunci : *Intellectual Capital, Transfer of Knowledge*

ABSTRACT

AGUS RAMADANI, 2020 The Influence of Intellectual Capital on the Transfer of Knowledge Ability of Lecturers at Muhammadiyah University of Makassar (Case Study of Management Study Program). Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by 1st supervisor Aris Pasigai and 2nd supervisor Nasrullah.

This study aims to assess the impact of intellectual capital on the knowledge transfer ability of lecturers at the Muhammadiyah University of Makassar (Case Study Management Study Program). The type of research used in this research is quantitative with a population of 1362 and the sample is 309 students in the Management Study Program of the Muhammadiyah University of Makassar. The type of data used is primary data with data analysis techniques using a questionnaire, while the techniques used to analyze are: validity, reliability, simple test, hypothesis testing and determination coefficient test.

From the results of the research conducted, it can be shown that intellectual capital has a positive and significant effect on the knowledge transfer ability of the lecturer. The results of the test of the influence of motivation on the performance of the arithmetic value $22.531 > t \text{ table } 3.3225 \text{ sig } 0.000$.

Keywords: Intellectual Capital, Transfer of Knowledge

DAFTAR ISI

SAMPULi
PERSEMPAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	.ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	.xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	7
2. Intellectual Capital.....	12
3. Transfer of Knowledge	18
B. Tinjauan Empiris.....	25
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Defenisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Metode Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah Makassar	39
B. Visi dan Misi.....	41
C. Hasil Penelitian	43
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
BAB V PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
DAFTAR LAMPIRAN	59



DAFTAR TABEL

TABEL 2. 1 Penghambat proses transfer pengetahuan dan cara mengatasinya	23
TABEL 2. 2 Penelitian Terdahulu	25
TABEL 4. 1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data.....	44
TABEL 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	44
TABEL 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
TABEL 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Semester.....	45
TABEL 4. 5 Frekuensi Jawaban Intellectual Capital.....	47
TABEL 4. 6 Frekuensi Jawaban Transfer of Knowledge (Y).....	48
TABEL 4. 7 Uji Validitas.....	49
TABEL 4. 8 Uji Reliabilitas.....	50
TABEL 4. 9 Uji Regresi Sederhana.....	51
TABEL 4. 10 Uji Hipotesis (Uji t).....	52
TABEL 4. 11 Uji Koefisien Determinasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Siklus Transfer of Knowledge	21
Gambar 2. 2 Kerangka Pikir	29



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan bekerja keras dalam meraih keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif tersebut bisa dicapai dengan pemanfaatan secara efisien dan efektif sumber daya perusahaan atau aset perusahaan. Aset perusahaan dibagi menjadi 2 (dua) yaitu : aset berwujud (*tangible asset*) adalah aset yang memiliki substansi fisik dan aset tak berwujud (*intangible asset*) adalah aset yang tidak memiliki substansi fisik. Sejalan dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi yang ditandai dengan pergeseran dari era *Hand Automation* ke era *Smart Technology*, pekerjaan berubah secara radikal dari yang mengandalkan keterampilan menjadi pekerjaan yang mengandalkan otak dan pengatahuan, maka aset tak berwujud (*intangible asset*) menjadi sangat penting.

Seperi yang dikatakan oleh Widyaningdyah dan Aryani (2014:15), suatu perusahaan dikatakan mempunyai keunggulan kompetitif jika dapat menciptakan nilai ekonomis yang lebih tinggi dibanding dengan perusahaan lain dalam industrinya. Fokus dunia bisnis tidak lagi bertumpu pada aset berwujud (*tangible asset*) namun sudah beralih ke aset tidak berwujud (*Intangible asset*). Kompetensi karyawan, hubungan dengan pelanggan, penciptaan inovasi, sistem komputer dan administrasi, hingga kemampuan menguasai teknologi juga merupakan bagian dari *intellectual capital* (Soetedjo dan Mursida, 2014:82).

Salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengukur *intangible asset* adalah *Intellectual capital*. *Intellectual capital* terdiri dari 3 (tiga) elemen : *human capital*, *structure capital* dan *relational capital*. *Human capital* yang melakukan pengelolahan aset perusahaan baik aset berwujud (*tangible asset*) maupun aset yang tidak berwujud (*intangible asset*) sehingga perusahaan dapat memperoleh laba dan nilai tambah. *Structure capital* berhubungan dengan kemampuan perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen, standar *structure capital* adalah pengetahuan yang berada pada sekitar kegiatan rutin perusahaan, pengetahuan tersebut bisa kepemilikan hak intelektual, penemuan, teknologi, publikasi, data dan proses yang dapat dipatenkan, rahasia dagang atau hak cipta. Perusahaan yang ingin maju harus mampu melakukan pengembangan dan riset dibandingkan dengan pesaingnya. *Relational capital* adalah hasil dari kemampuan orgaisasi dalam berinteraksi secara positif terhadap pelanggan, supplier, kompetitor, pemegang saham dan masyarakat.

Pengelolahan ketiga elemen dari *intellectual capital* dapat menjadikan sebuah perusahan mencapai keunggulan kompetitif sehingga bisa meningkatkan kinerja organisasi. Jika kinerja sebuah perusahaan diukur dari kemampuan perusahaan tersebut mendapatkan laba dan nilai tambah, maka *intellectual capital* adalah sarana untuk menciptakan laba dan nilai tambah bagi perusahaan. Walaupun sebagian besar kajian *intellectual capital* selama ini lebih fokus terhadap perusahaan swasta, akan tetapi belakangan mulai nampak keinginan untuk mengembangkannya dari organisasi swasta ke organisasi publik,

misalnya universitas. Seperti yang kita ketahui bersama bahwa tujuan utama universitas adalah memproduksi dan menyebarluaskan pengetahuan, dan investasi paling penting bagi universitas adalah di sektor penelitian dan pengembangan sumber daya manusia. Walaupun faktanya input dan output utama universitas pada dasarnya adalah *intangible*, namun sangat sedikit instrumen untuk mengukur dan mengelolanya (Canibano and Sanchez, 2004:89).

Perguruan tinggi atau universitas adalah organisasi dibawah departemen pendidikan nasional yang mempunyai 2 (dua) peran utama yaitu sebagai agen pembaharuan (*agent of change*) dan sebagai pencipta dan pendukung gagasan baru. Oleh karena itu peran perguruan tinggi sangat besar apalagi dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat memelopori dan menciptakan gagasan baru sehingga memberikan sumbangsih kemajuan intelektual. Peran tersebut bisa terlaksana dengan melakukan Caturdharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian pengabdian masyarakat dan al-Islam kemuhammadiyan.

Salah satu stakeholder dalam perguruan tinggi yang mempunyai peran penting dalam upaya pencerdasan guna meningkatkan kualitas manusia adalah tenaga pengajar dalam hal ini adalah dosen. Dosen adalah komponen esensial dalam sistem pendidikan di perguruan tinggi. Seperti yang diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama adalah mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan

seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Kompetensi dosen sangat menentukan kualitas pelaksanaan Caturdharma Perguruan Tinggi seperti yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten dalam melaksanakan tugas profesionalnya adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktik pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen memiliki peran penting dalam proses tersebut. Dosen sebagai tenaga pengajar dikampus memiliki peran penting karena *Transfer of knowledge* kepada mahasiswa merupakan hakikat dari kehidupan kampus itu sendiri. Sebagai Dosen (*Contributor*) tentu harus memiliki kecakapan, skill, dan kapasitas sebelum melakukan ataupun dalam melakukan *transfer of knowledge*.

Transfer of knowledge adalah proses dalam pemindahan pengetahuan dari individu atau kelompok yang biasa disebut sebagai sumber pengetahuan (kontributor pengetahuan) ke penerima pengetahuan yang nantinya pengetahuan itu akan digunakan sesuai yang dibutuhkan oleh penerima pengetahuan. Fokus dan tujuan utama proses transfer pengetahuan antara individu, kelompok atau organisasi yaitu diharapkan supaya penerima pengetahuan : (1) memiliki pemahaman kognitif, dalam arti memperoleh pengetahuan melalui aktivitas memahami, menganalisis, mengingat, menilai maupun mengkomunikasikan pengetahuan tersebut, (2) memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan, dan (3) menerapkan pengetahuan.

Menurut pandangan penulis, *intellectual capital* yang dimiliki dosen Unismuh Makassar dalam hal ini kompetensi dosen belum terimplementasi dengan baik dalam proses transfer of knowledge. Seperti yang saya ungkapkan diatas bahwa salah satu alat untuk mengukur kualitas sebuah institusi apalagi perguruan tinggi dalam upaya menciptakan SDM yang berkualitas adalah intangible asset dalam hal ini adalah *intellectual capital* dan kemampuan *transfer of knowledge* (transfer pengetahuan) oleh tenaga pengajar atau dosen, sehingga penelitian ini lahir untuk mengungkap relasi kedua hal tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut sehingga penulis memutuskan untuk meneliti relasi antara *intellectual capital* dan kemampuan *transfer of knowledge* dosen, maka dari itu penulis menentukan judul “**Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kemampuan *Transfer of Knowledge* Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Studi Kasus Program Studi Manajemen)**”

A. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dikaji dan diteliti pada tulisan ini adalah “Apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap kemampuan *transfer of knowledge* Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian mengenai *intellectual capital* dan kemampuan *transfer of knowledge* dosen adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *intellectual capital* terhadap kemampuan *transfer of knowledge* Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengejawantahkan pengetahuan penulis yang diperoleh dibangku kuliah terkait dengan penelitian ini serta dapat menambah wawasan dalam melihat ilmu teori dengan praktik dilapangan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan terhadap instansi pendidikan (kampus) dalam menegolah SDM (Dosen) terkhusus kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dan literature manajemen terutama pengembangan SDM (Dosen) terkait pengaruh *intellectual capital* terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen di kampus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

- 1) Komang Ardana (2012:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.
- 2) Anwar Prabu Mangkunegara(2013:2) mengemukakan bahwa "manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

- 3) Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7) mengemukakan bahwa tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang

selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.
- 8) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P Hasibuan (2016:21) mengemukakan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) meliputi:

a. Perencanaan.

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian.

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian.

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan.

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan.

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya

2. Intellectual Capital

a. Pengertian *Intellectual Capital*

Pengertian *intellectual capital* menurut beberapa pendapat para ahli :

- 1) *International Federation of Accountant* (IFAC) dalam Sudibya dan Restuti (2014:64), mendefinisikan *Intellectual Capital* sebagai *intellectual property*, *intellectual asset*, *knowledge asset* yang dapat diartikan sebagai modal yang berbasis pada pengetahuan yang dimiliki perusahaan.
- 2) Serenco dan Bontis (2013:11) menyatakan bahwa *intellectual capital* yang menggambarkan aset yang tak berwujud (*intangible assets*) yang dapat mempengaruhi kinerja individu. *Intellectual capital* menekankan pada kombinasi antara intelektualitas dan modal untuk menunjukkan pentingnya pengetahuan..
- 3) Raffie, et.al (2010:79) mengatakan bahwa *intellectual capital* sebagai sumber intelektual (*knowledge*, kepemilikan spiritual) yang dapat digunakan menciptakan kesejahteraan.

b. Komponen *Intellectual Capital*

Komponen *intellectual capital* menurut Pitty dan Guthrie, (2000) dan IFAC, (1998) dalam Edi Jusriadi dan Rahman Rahim (2019:86), *intellectual capital* terdiri dari tiga komponen utama yaitu: *Human Capital*, *Structural Capital* , *Relational Capital*.

1) *Human Capital*

Human capital merupakan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, yang dimiliki setiap karyawan yang dapat ditingkatkan melalui program pendidikan dan pelatihan (Joshi et

al, 2013:59). Bontis,(1999:87), human capital adalah segala kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menunjang tugasnya dan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Edvinsson and Malone,(1997:90), menyatakan bahwa human capital adalah keterampilan pekerja, pengalaman, kapabilitas dan *tacit knowledge*. Lebih lanjut Meritum Project,(2002:87) menyatakan bahwa human capital merupakan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sampai mereka meninggalkan organisasi. Seperti kapasitas inovasi, kreativitas, knowhow, pengalaman, motivasi, kepuasan, kapasitas pembelajaran, loyalitas, pendidikan dan pelatihan formal (CIMA, 2005:90). Pengelolaan dan pemberdayaan human capital dalam organisasi dilakukan melalui tiga tahapan yaitu: 1)Penentuan komponen human capital: pengetahuan dan keahlian, kompetensi, pengalaman terkait pekerjaan, pendidikan, kepuasan karyawan, loyalitas karyawan, dan fleksibilitas. Proses ini oleh The Meritum,(2001:61), dinamakan identifikasi critical intangible, 2)Proses input human capital kedalam tujuan strategis organisasi : terkait dengan spesifikasi/kompetensi yang harus dimiliki karyawan dalam beraktivitas atau bekerja, dan 3) Proses pengelolaan dan pengembangan human capital yang bermanfaat untuk organisasi : pemetaan SDM.

Human capital sebagai sumber pengetahuan yang berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif

perusahaan dalam menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut. *Human capital* akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki karyawannya.

Komponen *human capital* untuk perguruan tinggi yang diadaptasi dari Leitner (2002:105) dan pedoman akreditasi BAN-PT sebagai berikut :

- a) Jumlah penuh waktu professor
- b) Jumlah dan jenis pelatihan
- c) Jumlah dosen tetap
- d) Jumlah dosen tidak tetap (dosen tamu, dosen luar biasa, dosen pakar)
- e) Prestasi dosen (penghargaan, hibah, pendanaan program)
- f) Kualifikasi (jumlah jabatan) dosen akademik
- g) Kompetensi dosen akademik (jumlah jenjang pendidikan dosen S1, S2, S3)
- h) Jumlah staf non akademik (pustakawan, laboran, teknisi, laboran)

2) *Structure Capital*

Structure capital adalah pengetahuan yang berada di dalam organisasi yang terdiri atas rutinitas organisasi, prosedur, system, budaya, dan database (CIMA, 2005:92). Bontis (2001:71), *Structure Capital* adalah semua pengetahuan nonmanusia yang ada di organisasi seperti perangkat keras, perangkat lunak,

database, struktur organisasi, paten, merk dagang, dan segala sesuatu tentang kapabilitas organisasi yang mendukung produktivitas karyawan. Perusahaan yang memiliki sistem yang buruk maka manfaat *intellectual capital* tidak akan tercapai maksimal, oleh karena itu perlu ada dukungan budaya organisasi yang menjunjung tinggi norma dan etika (Bontis, 2000:78 dan Zuhal, 2010:111). Seseorang dapat memiliki intelektual yang tinggi tetapi jika perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang buruk *intellectual capital* tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal (Brinker 2000:28).

Pengelolaan dan pemberdayaan *structure capital* sangat penting untuk dilakukan karena berkaitan dengan pekerjaan sehari-hari dalam bentuk prosedur kerja, system operasional prosedur, database, dan hal-hal lain yang bersifat rutinitas dan operasional organisasi. *Structural Capital* merupakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas dan struktur perusahaan yang mendukung usaha karyawan dalam menghasilkan kinerja intelektual yang maksimal dan kinerja bisnis secara keseluruhan, misalnya: proses pabrikasi, budaya organisasi, sistem operasional perusahaan, filosofi manajemen. Seorang individu yang memiliki tingkat intelektualitas tinggi, tetapi organisasi atau perusahaan memiliki prosedur dan sistem yang buruk, maka *intellectual capital* tidak dapat mencapai kinerja yang

optimal dan potensi yang dimiliki tidak dapat dimanfaatkan secara optimal pula.

Komponen *structure capital* untuk perguruan tinggi yang diadaptasi dari Leitner (2002:105) dan pedoman akreditasi BAN-PT sebagai berikut :

- a) Investasi di Perpustakaan media elektronik
- b) Penghasilan dari lisensi
- c) Pengukuran dan layanan laboratorium
- d) Visi program studi
- e) Misi program studi
- f) Tujuan dan sasaran
- g) Strategi penyampaian (cara penyampaian)
- h) Teknologi yang digunakan dalam pembelajaran
- i) Silabus dan rencana pembelajaran
- j) Teknik pembelajaran
- k) Sarana, Prasarana, dana untuk pembelajaran
- l) Sistem evaluasi pembelajaran (kehadiran dosen mahasiswa)
- m) Sistem perwalian
- n) Rata-rata masa studi
- o) Jumlah dosen per siswa
- p) Ratio Drop Out
- q) Rata-rata mahasiswa per dosen pembimbing
- r) Rata-rata jumlah pertemuan/ pembimbing
- s) Kualifikasi akademik dosen pembimbing
- t) Ketersediaan panduan mekanisme pengeroaan tugas akhir

- u) Target waktu penulisan tugas akhir
- v) Jumlah lulusan/Wisuda

3) *Relational Capital*

Maheka (2008:90), menyatakan bahwa kelangsungan hidup suatu institusi perguruan tinggi tergantung pada, sehingga harus terbangun hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan antara perusahaan atau institusi perguruan tinggi dengan stakeholdersnya. Berdasarkan teori stakeholder manajemen organisasi diharapkan untuk melakukan aktivitas yang dianggap penting oleh para stakeholder dan melakukan pelaporan atas aktivitas-aktivitas tersebut. Teori ini menekankan pada akuntabilitas organisasi (Deegan,2004:200). Tujuan dari stakeholder theory adalah untuk membantu perusahaan atau institusi perguruan tinggi untuk dapat memahami lingkungan stakeholder mereka dan melakukan pengelolaan yang lebih baik.

Relational Capital merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. Elemen ini merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perguruan tinggi dengan para mitranya, baik dengan seluruh mahasiswa, dosen, karyawan, donator, pemerintah dan masyarakat secara umum. *Relational capital* dapat muncul dari berbagai bagian di luar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut.

Komponen *structure capital* untuk perguruan tinggi yang diadaptasi dari Leitner (2002:105) dan pedoman akreditasi BAN-PT sebagai berikut :

- a) Jumlah penelitian pihak ke-3 hibah luar negeri
- b) Jumlah penelitian pihak ke-3 Dikti
- c) Para ilmuwan international di universitas
- d) Jumlah konferensi yang diselenggarakan
- e) Penelitian/ pengabdian kepada masyarakat
- f) Publikasi ilmiah di jurnal International
- g) Publikasi ilmiah di jurnal organisasi yang terakreditasi A
- h) Publikasi ilmiah di jurnal local
- i) Hits situs internet
- j) *E-Learning*
- k) Jumlah prestasi dan reputasi akademik, minat, dan bakat mahasiswa
- l) Layanan kemahasiswaan
- m) Layanan dan pelayagunaan lulusan
- n) Perekaman data lulusan
- o) Partisipasi lulusan dalam pengembangan akademik

3. Transfer of Knowledge

a. Pengertian *Transfer of Knowledge*

Knowledge adalah istilah yang digunakan untuk menyebut pengetahuan manusia secara umum, dalam arti segala macam bentuk pengetahuan tanpa membedakan sifat-sifat spesifik pengetahuannya (Fuan Rumi dkk : 2015:29). Wang dan Noe

(2010:99) menjelaskan mengenai perbedaan transfer pengetahuan, berbagi pengetahuan, dan pertukaran pengetahuan. Berbagi pengetahuan diartikan sebagai ketetapan informasi pekerjaan dan cara untuk membantu orang lain untuk memecahkan masalah, berkolaborasi untuk menemukan ide baru atau untuk membantu melakukan implementasi suatu keputusan atau kebijakan baru. Cummings (2004:17) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat terjadi dengan korespondensi tertulis atau komunikasi tatap muka melalui jaringan antar para ahli, dokumen, atau bentuk pengetahuan lainnya.

Transfer pengetahuan melibatkan dua kegiatan yaitu berbagi pengetahuan dan pengaplikasian pengetahuan tersebut yang dilakukan oleh penerima pengetahuan. Biasanya transfer pengetahuan lebih diidentikkan dengan perpindahan pengetahuan antar unit yang berbeda, antar bagian organisasi, antar organisasi dari pada individu (Szulanski *et.al.*, 2004:14). Meskipun sebenarnya pertukaran pengetahuan menurut Cabrera *et.al.* (2006:60) dapat disamakan dengan berbagi pengetahuan, tetapi pertukaran pengetahuan terdiri dari dua bagian yaitu berbagi pengetahuan (menyediakan pengetahuan yang dia miliki untuk orang lain) dan pencarian pengetahuan (mencari pengetahuan untuk orang lain). Dalam implementasinya transfer pengetahuan diperlukan individu atau pihak yang pandai melakukannya (Davenport dan Prusak, 2000:81).

Transfer of knowledge (*transfer pengetahuan*) adalah komunikasi pengetahuan dari sumber sehingga dipelajari dan diterapkan oleh penerima (Argote, 1999; Darr & Kurtzberg, 2000:142). Lee et al (2008:35) dalam penelitiannya pada perusahaan multinasional mendefinisikan transfer pengetahuan dengan aliran pengetahuan dari satu unit bisnis ke unit bisnis lainnya. *Government of Western Australia*, *Knowledge Transfer* adalah proses mentransfer pengetahuan dari satu bagian ke bagian lain dari organisasi, untuk menjamin ketersediaannya bagi pengguna di masa depan. Universitas sebagai organisasi telah berevolusi dalam pandangan kewirausahaan mereka dan mengembangkan proses internal yang relevan untuk mendukung kegiatan *Knowledge Transfer* mereka yang semakin penting (Ambos et al., 2008:89; Phan and Siegel, 2006:100).

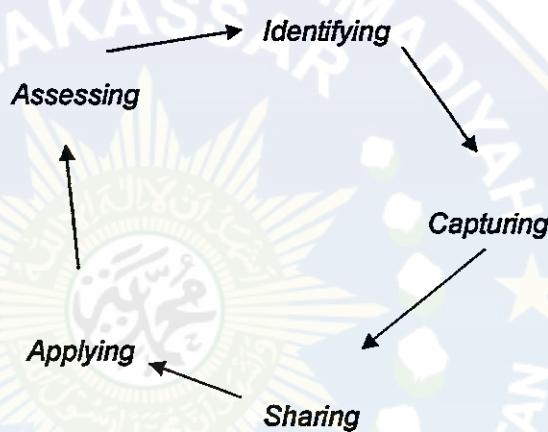
Kemampuan berkomunikasi yang baik pada pihak-pihak yang terlibat merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam transfer pengetahuan. Komunikasi yang baik adalah ketika komunikator dan komunikan dapat mengatasi terjadinya gangguan dalam komunikasi yang dilakukan (Rothwell, 2010: 28). Metode yang dipilih dalam transfer pengetahuan juga harus menyesuaikan dengan budaya yang ada (Davenport dan Prusak, 2000). Kemampuan komunikasi dan ketepatan dalam pemilihan metode yang digunakan dalam transfer pengetahuan akan mempengaruhi keefektifan dari transfer pengetahuan itu sendiri. Transfer pengetahuan dapat dilakukan melalui pembelajaran secara tidak langsung (Lapre dan

Wassenhove, 2001) maupun pembelajaran secara langsung (Kim dan Seo, 2007).

b. Siklus *Transfer of Knowledge*

Menurut *Project Management Institute* (2015:127), menjelaskan bahwa *Knowledge Transfer* memiliki siklus hidup dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Siklus Transfer of Knowledge



Kelima langkah-langkah tersebut dapat dilihat di bawah ini:

1) Mengidentifikasi (*identifying*)

Proses untuk menentukan pengetahuan apa yang perlu ditransfer ke penerima pengetahuan.

2) Menangkap (*capturing*)

Mengumpulkan pengetahuan apa penting yang perlu ditransfer. Sugiyani dkk (2015:65) menyatakan bahwa kurangnya keberhasilan penerapan *transfer of knowledge* pada suatu organisasi di masa lampau kebanyakan disebabkan antara lain

pada metode meng-*capture knowledge* dan memahami *knowledge* dimana terjadi keengganan untuk menulis *knowledge* dalam bentuk artikel dan kesulitan memahami tulisan dalam bentuk artikel dari sisi penerima *knowledge*. Sugiyani juga menyatakan bahwa kebanyakan bahasa yang digunakan untuk merepresentasikan *knowledge* dan hasil pemikiran dibuat dalam bentuk format teks murni. Namun, representasi tekstual adalah bentuk yang susah dipahami khususnya bagi orang-orang yang tidak terbiasa membaca teks. Representasi *knowledge* dalam bentuk visual bergantung pada grafis daripada teks. Representasi visual pada dasarnya lebih mudah dimengerti daripada pernyataan tekstual, seperti video, power point, ataupun media penyampaian materi secara visual lainnya.

3) Berbagi (*sharing*)

Menetapkan metode yang perlu digunakan dalam mentransfer pengetahuan. Sopandi (2007:55) menyatakan dalam proses ini, pengalaman yang dimiliki para dosen dapat dituangkan atau di dokumentasikan pada bahan ajar (*explicit knowledge* seperti bahan pengajaran, silabus, modul, diklat, program tahunan dan dalam bentuk lainnya yang akan di *sharing* melalui sistem *e-learning*. *Transfer of knowledge* yang dilakukan oleh dosen masih terbatas karena belum adanya sistem dokumentasi atau teknologi yang menyimpan *facit* dan *knowledge* dosen yang berpengalaman dalam mengajar.

4) Menerapkan (*applying*)

Menggunakan pengetahuan yang ditransfer. Dalam transfer pengetahuan diharapkan bahwa pengetahuan yang ditransfer oleh dosen kepada mahasiswa dapat diaplikasikan.

5) Mengevaluasi (*assessing*)

Mengevaluasi manfaat pengetahuan yang ditransfer. Gil (2016:165) menyatakan bahwa *transfer of knowledge* dianggap sebagai alat-alat penting bahwa organisasi harus memanfaatkan untuk menciptakan nilai, sehingga pengetahuan yang telah ditransfer harus dievaluasi guna mengetahui aktualisasi dari pengetahuan tersebut.

c. Hambatan dalam Proses Transfer Pengetahuan

Sangkala (2007:34) menyatakan hambatan terbesar dalam upaya organisasi melakukan transfer pengetahuan, yakni adanya kultur penghambat yang dinamakan dengan pertentangan (*friction*). Pertentangan tersebut akan memperlambat dan bahkan dapat mencegah berlangsungnya proses transfer pengetahuan dan kemungkinan mengikis pengetahuan yang sudah ada. Beberapa bentuk pertentangan dan cara mengatasinya dapat dilihat dalam tabel.

TABEL 2. 1 Penghambat prses transfer pengetahuan dan cara mengatasinya

Pertentangan	Kemungkinan jalan keluar
Kurangnya kepercayaan	Membangun hubungan dan

	kepercayaan melalui pertemuan dan tatap muka
Perbedaan kultur, Bahasa, referensi	Menciptakan pemahaman yang sama melalui pendidikan diskusi, publikasi, berkelompok, rotasi pekerjaan
Tiadanya waktu dan tempat pertemuan, ide sempit mengenai bekerja produktif	Menetapkan waktu dan transfer pengetahuan: pekan, ruangan percakapan, laporan konferensi
Status penghargaan terhadap pemilik pengetahuan	Evaluasi kinerja dan menyediakan insentif berdasarkan atas berapa yang dibagi
Kurangnya kapasitas menyerap dari penerima	Mendidik karyawan agar lebih fleksibel, menyediakan waktu untuk belajar mengkaji atas keterbukaan ide-ide
Kepercayaan bahwa pengetahuan merupakan hak-hak istimewa kelompok tertentu	Mendorong pendekatan non hierarki terhadap pengetahuan, kualitas ide lebih penting daripada status sumber
Tidak toleran terhadap kesalahan atau kebutuhan membantu	Menerima dan menghargai kesalahan kreatif dan kolaborasi, tidak kehilangan status karena tidak mengetahui segalanya

Sumber: Davenport dan Prusak (2000) dalam Sangkala (2007)

Transfer pengetahuan pada dasarnya mencakup dua tingkatan, yaitu transmisi (pengiriman atau memberikan pengetahuan kepada penerima yang potensial) dan absorbs (penyerapan) oleh individu atau kelompok. Jika pengetahuan belum diserap, berarti belum ditransfer.

Walaupun proses transmisi dan absorbs berjalan dengan baik, tidak akan mempunyai nilai jika pengetahuan baru yang diserap tersebut tidak diarahkan kepada perubahan perilaku atau kepada pengembangan ide-ide baru yang mengarah kepada perilaku baru. Oleh karena itu tujuan transfer pengetahuan tidak sekedar mentransmisi dan menyerap pengetahuan dari satu pihak kepada pihak lain, tetapi lebih kepada terjadinya peningkatan kemampuan organisasi untuk melakukan sesuatu, yang berarti bermuara pada peningkatan nilai organisasi.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data yang dilakukan peneliti-peneliti tersebut adalah sebagai berikut:

TABEL 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Dihin Septyanto dan Djoko Dewanto/2018	Pengukuran Kinerja Intelektual Kapital Pada	Metode penelitian yang digunakan merupakan	Intelektual kapital berpengaruh terhadap

		Dosen Tetap Di Universitas Esa Unggul Jakarta	metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif	kinerja dosen di Universitas Esa Unggul Jakarta
2	Edi Jusriadi, Muhammad Rusydi, Ruliaty, Abdul Muttalib/2018	Konstruksi Dimensi <i>Intellectual</i> <i>Capital</i> dalam Mendukung Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Sulawesi Selatan	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>positivist</i> , dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner dan wawancara	Intellectual capital (human capital) berpengaruh terhadap kinerja caturdharma dosen sehingga perlu ditingkatkan
3	Hadi Pramono, Isfenti Sadalia, Arlina Nurbaiti, Lubis/2019	Pengaruh <i>Intellectual</i> <i>Capital</i> Terhadap Kinerja Manajerial PT.	Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian	<i>Intellectual</i> <i>Capital</i> yang terdiri dari <i>Customer</i> <i>Capital</i> , <i>Human</i>

		Bank Sumut	kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif	<i>Capital</i> dan <i>Structural Capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial PT.Bank Sumut.
4	Immanuel Alimy dan Vinola Herawaty/2020 (Jurnal Akuntansi dan Keuangan)	Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan: Dengan Variabel Moderasi Prospector Strategy Pada Perusahaan Manufaktur	simultan menunjukkan bahwa Jesica ”. Penelitian ini merupakan Penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan	Secara independen, human capital, structure capital dan capital employed berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

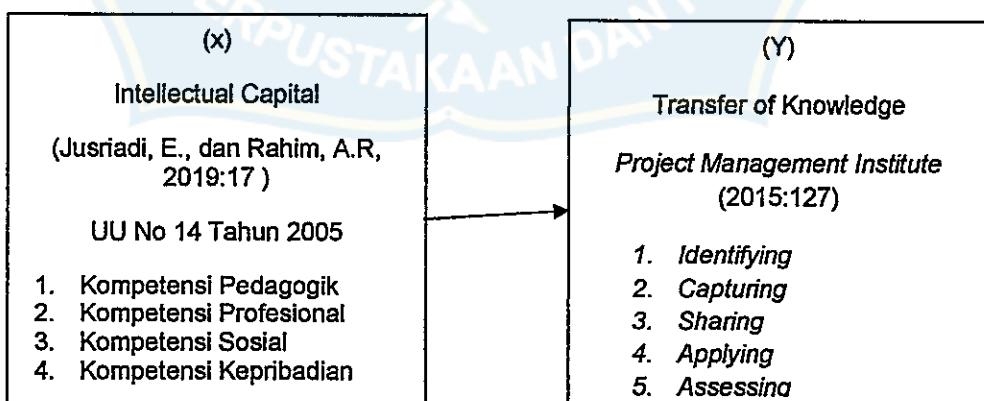
		Yang Terdaftar Di Idx Periode 2016-2018	perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2016-2018	Akan tetapi, strategi prospector hanya memperkuat pengaruh human capital dan structure capital. Selain itu, relational capital tidak terbukti mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan
5	Noorina Hartati/2014 (Jurnal Ekonomi)	<i>Intellectual Capital</i> Dalam Meningkatkan Daya Saing: Sebuah Telaah Literatur	Metode penelitian analisis deskriptif	Intellectual capital dapat memberikan nilai lebih bagi perusahaan sehingga meningkatka daya saing
6	Sadalia &	<i>Discriminant</i>	Data diambil	Seorang

Lubis/2015	<i>Analysis of Intellectual Capital Model of State University in Medan</i>	dengan metode <i>accidental sampling</i>	dosen harus memahami modal intelektual untuk menciptakan lulusan yang berkualitas
------------	--	--	---

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini yaitu *intellectual capital*, sedangkan variabel dependennya adalah *transfer of knowledge* dosen. Gambar dibawah ini adalah kerangka pikir yang menunjukkan fokus penelitian.

Gambar 2. 2 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penilitian. Kebenaran dari hipotesis dibuktikan melalui data yang terkumpul, pengertian hipotesis tersebut adalah untuk hipotesis penelitian, sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Dilihat dari permasalahan tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *intellectual capital* terhadap *transfer of knowledge* Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan questioner, dimana penelitian ini bermaksud untuk membuat deskripsi, gambaran faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *intellectual capital*, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah kemampuan *transfer of knowledge* dosen.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian untuk mendapatkan data atau informasi mengenai masalah yang ada pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar (Program Study Manajemen)

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian adalah pada bulan Juni-Agustus 2020.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Intellectual capital* (modal intelektual) yang dimiliki dosen dalam hal ini kemampuan seorang dosen dalam memanfaatkan atau menggunakan *intellectual capital* yang dimilikinya dalam

melaksanalan Caturharma Perguruan Tinggi. Mengacu kepada landasan yuridis formal UU 14 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 dijelaskan bahwa dosen adalah pendidik professional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kompetensi dasar seorang dosen menurut pasal 10 ayat 1 UU 14 2005 adalah sebagai berikut :

- a. Kompetensi pedagogik ialah kemampuan seorang dosen menyelenggarakan pembelajaran yang bermutu. Kompetensi pedagogik ini meliputi : (1) Kemampuan merancang pembelajaran, (2) Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, (3) Kemampuan menilai proses dan hasil pembelajaran, (4) Kemampuan memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- b. Kompetensi professional adalah kemampuan seorang dosen dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Konpetensi professional meliputi : (1) Penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, (2) Kemampuan merancang, melaksanakan dan menyusun laporan penelitian, (3) Kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan inovasi, (4) Kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat.
- c. Kompetensi social adalah kemampuan seorang dosen dalam melakukan hubungan social dengan baik dengan seluruh

stakeholder. Kompetensi social meliputi : (1) Kemampuan menghargai keragaman social dan konservasi lingkungan, (2) Menyampaikan pendapat dengan runtut, efesian dan jelas, (3) Kemampuan menghargai pemdapat orang lain, (4) Kemampuan membina suasana kelas, (5) Kemampuan membina suasana kerja, (6) Kemampuan mendorong peran serta masyarakat.

- d. Kompetensi kepribadian yaitu sejumlah nilai, komitmen dan etika professional yang memengaruhi semua bentuk perilaku dosen terhadap mahasiswa, teman sejawat, keluarga dan masyarakat serta memengaruhi motivasi belajar mahasiswa termasuk pengembangan diri secara professional dengan sub kompetensi : (1) Empati, (2) Berpandangan positif terhadap orang lain, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki, (3) Berpandangan positif terhadap diri sendiri, termasuk nilai dan potensi yang dimiliki, (4) *Genuine/authenticity*,(5) Berorientasi pada tujuan.

2. Kemampuan transfer of knowledge dosen adalah proses memindahkan pengetahuan dengan baik oleh dosen kepada mahasiswa. Berikut adalah siklus dari proses *transfer of knowledge* :
- a. Mengidentifikasi (*identifying*) adalah proses untuk menentukan pengetahuan apa yang perlu untuk ditransfer.
 - b. Menangkap (*capturing*) adalah proses mengumpulkan pengetahuan penting yang perlu ditransfer dan menentukan media apa yang akan digunakan dalam menangkap pengetahuan tersebut.

- c. Berbagi (*sharing*) adalah proses untuk menetapkan metode dan alat dalam mentransfer pengetahuan.
- d. Menerapkan (*applying*) adalah proses pengaplikasian pengetahuan yang ditransfer, dalam transfer pengetahuan diharapkan bahwa pengetahuan yang ditransfer oleh dosen kepada mahasiswa dapat diaplikasikan.
- e. Mengevaluasi (*assessing*) adalah proses mengevaluasi manfaat dari pengetahuan yang ditransfer.

Jika melihat siklus *transfer of knowledge* diatas dari prespektif penerima pengetahuan (mahasiswa), maka dapat disimpulkan bahwa ada 3 (tiga) tahap yang terjadi pada penerima pengetahuan (mahasiswa) yang perlu untuk dievaluasi yaitu transmisi, penyerapan (*absorbs*) dan penerapan (*application*).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2011:80). Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa program studi manajemen yang berada semester 2 sampai semester 6 yaitu berjumlah 1225 mahasiswa.

2. Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{1225}{1 + 1225 (0,05)^2}$$

$$= 309$$

Keterangan :

n: Jumlah sampel minimal

N : Populasi

e : Margin of error

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dengan cara ini adalah : Kuesioner dengan model skala Likert yang terdiri atas beberapa item dengan empat alternatif jawaban, yaitu S (Setuju), SS (Sangat Setuju), RR (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Kuesioner yaitu pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden. Angket ini berisi pernyataan untuk menemukan data variabel penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas.

F. Metode Analisis Data

1. Uji instrument data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut maka penyelesaiannya dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk tingkat signifikan 5% (0,05) degree of freedom (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel penelitian. Jika r dihitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung < r tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package For Social Science*), yakni dengan uji Statistic Cronbach Alpha. Apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan suatu variabel adalah reliabel.

2. Uji Regresi Sederhana

Untuk mengetahui besarnya pengaruh intellectual capital terhadap kemampuan *transfer of knowledge* Dosen, maka peneliti menggunakan analisis regresi sederhana yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : *Transfer of Knowledge*

X : *Intellectual Capital*

a : Konstanta

b : Koefesian Regresi

3. Uji Hipotesis

Ada dua langkah pengujian hipotesis terhadap variabel penelitian.

Pertama adalah uji hipotesis F dan uji hipotesis t.

a. Uji t

Uji t berguna untuk signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali : 2014). Uji t disebut juga dengan uji parsial yaitu untuk menguji masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Uji hipotesisnya ini menggunakan derajat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jika hasil perhitungan uji t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan sebaliknya jika perhitungan uji t lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap varibel Y.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin besar koefisien determinasi dalam penelitian, maka semakin baik hasil dari model regresi. Ghazali (2014), mengatakan bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah Makassar

Universitas Muhammadiyah Makassar yang lebih dikenal dengan sebutan Unismuh Makassar ini adalah realisasi dari hasil Musyawarah Wilayah Muhammadiyah Sulawesi Selatan dan Tenggara di Kabupaten Bantaeng. Hasilnya pada tanggal 19 Juni 1963, melalui Surat Pendirian yang bermotor: E-6/098/1968 tertanggal 22 Jumadil Akhir 1394 H/ 12 Juni 1963 oleh Persyarikatan Muhammadiyah sebagai organisasi sosial yang bergerak dibidang pendidikan dan pengajaran dakwah amar ma'ruf nahi mungkar, serta melalui Akte Pendirian yang saat itu dibuat oleh notaris R. Sinojo Wonsowidjojo dengan Akte Notaris Nomor: 71 tanggal 19 Juni 1963, akhirnya Universitas Muhammadiyah secara resmi didirikan. Namun, Universitas Muhammadiyah Makassar baru dinyatakan terdaftar sebagai perguruan tinggi swasta sejak 1 Oktober 1965. Sebelum itu, Universitas Muhammadiyah Makassar hanya merupakan cabang dari Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Awal berdirinya, Unismuh Makassar hanya memiliki dua fakultas, yakni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang menggunakan kurikulum yang sama dengan IKIP Makassar dan Fakultas Tarbiyah yang menggunakan kurikulum yang sama dengan IAIN Alauddin Makassar. Dalam perkembangannya, kedua fakultas ini dikembangkan dengan membuka cabang diberbagai kabupaten dan kota di Sulawesi Selatan.

Universitas Muhammadiyah Makassar, selain telah memiliki 7 Fakultas, 34 Program Studi dan Program Pascasarjana yang telah

terakreditasi BAN-PT, Unismuh Makassar juga senantiasa mendorong tumbuhnya dana abadi dan akses yang luas, baik dalam lingkup PTM se-Indonesia maupun akses jaringan kerjasama internal antar instansi pendidikan, birokrasi, ekonomi dan sosial kemasyarakatan. Dalam eksistensinya, Unismuh Makassar mengemban tugas dan amanah besar bagi agama, bangsa dan Negara. Selain posisinya sebagai salah satu PTM dan PTS di kawasan Indonesia Timur yang tergolong besar, juga padanya tertanam kultur pendidikan yang diwariskan oleh Persyarikatan Muhammadiyah. Dengan terintegrasinya nama Muhammadiyah dalam nama Unismuh Makassar, terbentang harapan terpadunya budaya, keilmuan dan nafas keagamaan dalam setiap aktivitasnya. Dalam mengemban amanah Persyarikatan, Visi dan Misinya, Unismuh Makassar senantiasa melakukan aktivitas pengabdian sebagai upaya pemberian layanan terbaik untuk meningkatkan kualitas Tridarma Perguruan Tinggi.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar sendiri berdiri pada tahun 1965 yang pada saat itu bernama Fakultas Ekonomi (Fekon). Sampai sekarang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar terdiri dari lima jurusan yaitu Program Studi Ekonomi Pembangunan, Program Studi Manajemen, Program Studi Akuntansi, Program Studi Perpajakan dan Program Studi Ekonomi Islam. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar terletak dilantai 7 dan 8 Menara Iqra' Unismuh Makassar, fasilitas yang tersedia untuk mahasiswa seperti ruang kelas, lab, perpustakaan, bank mini, minihall dan lain sebagainya. Mahasiswa yang aktif sebanyak 5638 dan dosen aktif sebanyak 98. Lembaga kemahasiswaan yang ada adalah Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa

Muhammadiyah, Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Pembangunan, Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen, Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam dan Himpunan Mahasiswa Jurusan Perpajakan.

Program Studi Manajemen adalah program studi kedua setelah Program Studi Ekonomi Pembangunan didirikan. Ketua Prodi Manajemen adalah Muh. Nur Rasyid, SE, MM dan Sekretarsi Prodi adalah Nasrullah, SE, MM, jumlah dosen sebanyak... dan mahasiswa aktif sebanyak 1362 mahasiswa.

B. Visi dan Misi

a. Universitas Muhammadiyah Makassar

1. Visi

"Menjadi Perguruan Tinggi Islam Terkemuka, Unggul, Terpercaya dan Mandiri pada Tahun 2024"

2. Misi

- a. Menyelenggarakan proses pendidikan untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan
- b. Menyelenggarakan dan mengembangkan proses pembelajaran yang kreatif, inovatif, efektif dan menyenangkan.
- c. Menumbuhkembangkan dan menyebarluaskan penelitian yang inovatif, unggul dan berdaya saing.
- d. Menumbuhkembangkan kewirausahaan berbasis kemitraan dan ukhwah

2. Misi

- a. Menyelenggarakan proses pendidikan dan pengajaran dalam bidang ilmu Manajemen SDM, Keuangan dan Pemasaran yang berbasis kompetensi dan dilandasi dengan nilai-nilai Keislaman dan Kemuhammadiyaan
- b. Menyelenggarakan, mengaplikasikan dan menyebarluaskan hasil penelitian dalam bidang ilmu Manajemen SDM, Keuangan dan Pemasaran.
- c. Menyelenggarakan, mengaplikasikan dan menyebarluaskan hasil pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu Manajemen SDM, Keuangan dan Pemasaran.
- d. Mengintegrasikan wawasan keilmuan, keislaman dan kemuhammadiyaan dalam proses pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dilandasi oleh nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyaan.

C. Hasil Penelitian

Dalam sub bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan terhadap 309 responden yang merupakan mahasiswa manajemen semester 2-6 Unismuh Makassar. Berikut adalah hasil penyebaran Kuesioner kepada mahasiswa manajemen semester 2-6 Unismuh Makassar yang memberikan informasi mengenai identitas responden dan variabel yang diteliti.

1. Penyebaran Kuesioner

Hasil dari jawaban kuesioner dari responden yang dianggap lengkap untuk dijadikan bahan analisis adalah sebanyak 309, dengan perincian sebagai berikut.

TABEL 4. 1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data

Jumlah responden	309
Jumlah kuesioner disebar	309
Jumlah kuesioner dikembalikan	309
Total angket diterima kembali dari seluruh responden	100%
Akurasi pengisian kuesioner oleh responden	100%

Sumber : Data Primer (Kuesioner) 2020

2. Deskripsi Responden

Dibawah ini adalah tabel-tabel yang menyajikan identitas responden yang mengisi kuesioner dengan baik pada penelitian.

TABEL 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persen
17-19 Tahun	104	33,6%
20-22 Tahun	189	61,1%
>23 Tahun	16	5,1%
Total	309	100%

Sumber : hasil olah data kuesioner tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 17-19 tahun yaitu sebanyak 104 orang responden (33,6%), kemudian yang berumur 20-22 tahun sebanyak 189 orang

responden (61,1%), yang berumur >23 tahun sebanyak 16 orang responden (5,1%). Berdasarkan data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden dominan berada pada rentang umur antara 22-22 tahun yaitu sebanyak 189 orang (61,1%).

TABEL 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen
Laki-laki	79	25,56%
Perempuan	230	74,43%
Total	309	100%

Sumber : hasil olah data kuesioner tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 309 responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 79 orang responden (25,56%), yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 230 responden (74,43%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dominan adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 230 responden (74,43%)

TABEL 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Semester

Semester	Jumlah Responden	Persen
2	56	18,12%
4	82	26,53%
6	171	55,33%
Total	309	100%

Sumber : hasil olah data kuesioner tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 309 responden penelitian yang diteliti, yang berada disemester 2 sebanyak 56

orang responden (18,12%), yang berada disemester 4 sebanyak 82 orang responden (26,53%), sedangkan responden yang berada disemester 6 sebanyak 171 orang (171%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada disemester 171 orang (55,33%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel *Intellectual Capital* (X) dan *Transfer of Knowledge* (Y), maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel variabel penelitian terdiri dari 8 item pernyataan untuk variable *Intellectual Capital* (X) dan 7 pernyataan untuk variable *Transfer of Knowledge* (Y). Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

4,21 - 5,00 = Sangat tinggi

3,41 - 4,20 = Tinggi

2,61 - 3,40 = Cukup tinggi

1,81 - 2,60 = Rendah

1,00 - 1,80 = Sangat rendah

a. *Intellectual Capital (X)*

Tanggapan responden tentang variabel *Intellectual Capital (X)*

dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4. 5 Frekuensi Jawaban Intellectual Capital

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban						Rata-Rata
	SS	S	RR	TS	STS	Skor	
Pernyataan 1	32	191	53	25	8	1141	3,69
Pernyataan 2	37	193	45	30	4	1156	3,74
Pernyataan 3	44	155	81	17	12	1129	3,65
Pernyataan 4	20	154	78	49	8	1056	3,41
Pernyataan 5	44	179	53	16	17	1144	3,70
Pernyataan 6	73	169	33	22	12	1196	3,87
Pernyataan 7	28	142	89	33	17	1058	3,42
Pernyataan 8	32	208	40	12	17	1153	3,73
Skor Rata-Rata							3,65

Sumber : Hasil olah SPSS Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas, 2 pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan 6 dan 2 memiliki nilai skor rata-rata 3,87 dan 3,74 yang berarti berada pada kategori antara ragu-ragu dengan

setuju. Sedangkan 2 pernyataan dengan skor rata-rata terendah adalah pernyataan 4 dan 7 memiliki nilai skor rata-rata 3,41 dan 3,42 yang berarti juga berada pada kategori ragu-ragu dengan setuju. Nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 8 pernyataan yang berhubungan dengan *Intellectual Capital* (X) adalah 3,65 yang berarti berada pada kategori ragu-ragu dengan setuju. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Intellectual Capital* (X) berada pada kategori tinggi.

b. *Transfer of Knowledge* (Y)

Tanggapan responden tentang variabel *Transfer of Knowledge*

(Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4. 6 Frekuensi Jawaban Transfer of Knowledge (Y)

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban						Rata-Rata
	SS	S	RR	TS	STS	Skor	
Pernyataan 1	21	128	36	111	13	960	3,10
Pernyataan 2	37	199	28	33	12	1143	3,69
Pernyataan 3	28	166	73	34	8	1099	3,55
Pernyataan 4	95	162	28	12	12	1243	4,02
Pernyataan 5	40	171	40	49	9	1111	3,59
Pernyataan 6	20	168	83	18	20	1077	3,48
Pernyataan 7	32	174	86	13	4	1144	3,70
Skor Rata-Rata							3,56

Sumber : Hasil olah SPSS Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel diatas, 2 pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah pernyataan 4 dan 7 memiliki nilai skor rata-rata

4,02 yang berarti berada pada kategori setuju dengan sangat setuju dan 3,70 yang berarti berada pada kategori ragu-ragu dengan setuju. Sedangkan 2 pernyataan dengan skor rata-rata terendah adalah pernyataan 1 dan 6 memiliki nilai skor rata-rata 3,10 dan 3,48 yang berarti berada pada kategori ragu-ragu dengan setuju. Nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 7 pernyataan yang berhubungan dengan *Transfer of Knowledge* (Y) adalah 4,27 yang berarti berada pada kategori setuju dengan sangat setuju. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Transfer of Knowledge* (Y) berada pada kategori tinggi.

4. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4. 7 Uji Validitas

Variabel	Item	Correlated item-total correlations (r_{Hitung})	r_{Tabel}	Sig.	Keterangan
<i>Intellectual Capital (X)</i>	P1	0,718	0,334	0,000	Valid
	P2	0,757	0,334	0,000	Valid
	P3	0,850	0,334	0,000	Valid
	P4	0,741	0,334	0,000	Valid
	P5	0,812	0,334	0,000	Valid
	P6	0,754	0,334	0,000	Valid

	P7	0,839	0,334	0,000	Valid
	P8	0,837	0,334	0,000	Valid
<i>Transfer of Knowledge (Y)</i>	P1	0,613	0,334	0,000	Valid
	P2	0,750	0,334	0,000	Valid
	P3	0,868	0,334	0,000	Valid
	P4	0,646	0,334	0,000	Valid
	P5	0,666	0,334	0,000	Valid
	P6	0,736	0,334	0,000	Valid
	P7	0,617	0,334	0,000	Valid

Sumber : Hasil olah SPSS Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai dari t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel *Intellectual Capital (X)* dan *Transfer of Knowledge (Y)* semuanya valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4. 8 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Intellectual Capital (X)</i>	0,913	0,60	Reliabel
<i>Transfer of Knowledge (Y)</i>	0,821	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah SPSS Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel penelitian bisa diuji selanjutnya atau seluruh variabel menunjukkan nilai yang *reliable* yaitu di atas standar reliabilitas yakni 0,60.

c. Analisis Regresi Sederhana

Adapun analisis regresi sederhana, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL 4. 9 Uji Regresi Sederhana

Variabel	B
(Constant)	6,639
<i>Intellectual Capital (X)</i>	,634

Sumber : Hasil olah SPSS Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,639 + 0,634X$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 6,639 dapat diartikan apabila variabel *Intellectual Capital* dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka *Transfer of Knowledge* sebesar 6,639.
- 2) Nilai koefisien (b) pada variabel *Intellectual Capital* (X) bernilai positif yaitu sebesar 0,634, artinya setiap perubahan

pada variabel *Intellectual Capital* sebesar 1% akan meningkatkan *Transfer of Knowledge* sebesar 0,634.

d. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 4. 10 Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t	Sig
<i>Intellectual Capital</i> (X)	23,531	,000

Sumber : Hasil olah SPSS Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan, pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Transfer of Knowledge* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 23,531 dan t_{tabel} sebesar 3,3225 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Intellectual Capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Transfer of Knowledge*.

e. Uji Koefisien Determinasi

TABEL 4. 11 Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square
<i>Intellectual Capital</i>	0,643

Sumber : Hasil olah SPSS Tahun 2020

Berdasarkan tabel output SPSS model summary diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.643. Besarnya angka koefisien determinasi R Square adalah

64,3%, yang berarti bahwa variable *Intellectual Capital* berpengaruh terhadap *Transfer of Knowledge* sebesar 64,3% dan sebesar 35,7% ialah pengaruh dari variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Peneliti beranggapan bahwa 35,7% yang tidak termasuk dari penelitian ini adalah *tangible assets* seperti fasilitas kelas dan fasilitas mengajar.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dihin Septyanto dan Djoko Dewanto/2018) yang meneliti kinerja intelektual kapital pada dosen dan menemukan bahwa intelektual kapital berpengaruh pada dosen. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Edi Jusriadi dkk/2018) yang meneliti konstruksi *intellectual capital* dalam mendukung kinerja dosen dan menemukan bahwa *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian terkait *intellectual capital* terhadap kinerja manajerial yang dilakukan oleh (Hadi Pranomo dkk/2019) dan menemukan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. (Immanuel Alimy dan Vinola Herawaty/2020) yang meneliti pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja keuangan dan menemukan bahwa *human capital*, *structure capital* dan *capital employed* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Penelitian yang dilakukan oleh (Noorina Hartati/2014) yang meneliti *intellectual capital* dalam meningkatkan daya saing dan menemukan bahwa *intellectual capital* memberikan nilai lebih bagi perusahaan sehingga meningkatkan daya saing. Penelitian (Sadalia/2015) yang meneliti *Discriminant Analysis of Intellectual Capital Model* dan

menyimpulkan bahwa seorang dosen harus modal intelektual untuk menciptakan lulusan berkualitas. Hasil penelitian diatas itu memiliki kesimpulan yang sama pada penelitian ini bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan *transfer of knowledge* dosen di Prodi Manajemen Unismuh Makassar.

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa pengaruh *Intellectual Capital* terhadap *Transfer of Knowledge* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 23,531 dan t_{tabel} sebesar 3,3225 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Intellectual Capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Transfer of Knowledge Dosen*.

Berdasarkan tabel 4.2 yang menunjukkan usia mayoritas responden adalah 20-22 tahun dengan persentase 61,1%, ini menjelaskan bahwa diusia tersebut mahasiswa mayoritas berada disemester 6 dan ini didukung pada tabel 4.4 dengan persentase mahasiswa di semester 6 sebanyak 55,33%. Dari data yang diperoleh tersebut, menghasilkan output bahwa *Intellectual Capital* berpengaruh terhadap *Transfer of Knowledge*, ini dikarenakan mahasiswa pada semester 6 telah banyak lama berinteraksi dengan dosen sehingga responden memiliki pengalaman dan pengamatan saat berinteraksi dengan dosen dalam proses belajar mengajar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh *Intellectual Capital* terhadap kemampuan *Transfer of Knowledge* Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Study Kasus Program Studi Manajemen) maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa *Intellectual Capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Transfer of Knowledge* Dosen. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi. Didukung oleh hasil uji hipotesis melalui uji t yang menolak H0. Pengaruh yang signifikan artinya jika *Intellectual Capital* mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan peningkatan *Transfer of Knowledge* Dosen.

B. Saran

Berikut ini akan disajikan saran dari penelitian yang dilakukan yang mungkin dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Hendaknya Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar untuk memperhatikan tenaga pendidiknya terutama dalam mengembangkan dan menyebarluaskan hasil penelitian dan pengabdian masyarakat.
2. Hendaknya Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar dalam hal ini Dosen untuk menggunakan media pembelajaran dalam perses mengajar, memberikan materi dengan baik agar mudah dipahami oleh mahasiswa dan memiliki rasa empati terhadap kondisi mahasiswa.

3. Hendaknya Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar jika ingin meningkatkan kemampuan dosen dalam proses mengajar, maka hendaknya untuk terus meningkatkan *intangible assets* (*intellectual capital*) sebagai sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan bagi institusi pendidikan dibandingkan *tangible assets*.
4. Kepada peneliti berikutnya perlu penelitian lebih lanjut yang dapat mendukung hasil penelitian ini dan menemukan variabel lain yang mempengaruhi kemampuan *transfer of knowledge* dosen sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asni Nur. 2007. Pengaruh kinerja intellectual capital terhadap nilai pasar pada perusahaan jasa keuangan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*
- Bontis, N. et.al. 2000. *Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries*. Journal of Intellectual Capital, 1(1). pp.85-100..
- Febrianti. 2012. Penerapan Transfer Pengetahuan (Sharing Knowledge) Pada Devisi Pelayanan PT.PLN (Persero) Makassar. *Skripsi*
- Habiburrachman, 2008. Kajian tentang Pentingnya Intellectual Capital dalam mendukung Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol 2. No.1 Juli 2008
- Joshi, M., et al, 2013. Intellectual Capital and Financial Performance : an Evaluation of the Australian Financial Sector. Journal of Intellectual Capital, Vol.14, No.2, hal.264-285.
- Jusriadi Edi. 2018. Konstruksi Dimensi *Intellectual Capital*dalam Mendukung Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Sulawesi Selatan. Balance Vol. XV No. 2 | Juli 2018
- Jusriadi, E., dan Rahim, A.R, 2019. *Human Capital Development* (Teori dan Aplikasi).Pekalongan:Penerbit NEM
- Noorina Hartati. 2014. *Intellectual Capital* Dalam Meningkatkan Daya Saing: Sebuah Telaah Literatur Jurnal Etikonomi Vol. 13 No. 1 April 2014Rumi Fuad dkk. 2015. Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian. Makasar: PT.Umitoha Ukhluwah Grafika
- Owen, David-Huw. "Knowledge Transfer – a non academic perspective." CES Seminar. Surrey University, 2011.
- Project Management Institute, 2015, Capturing the Value of Project Management Through Knowledge Transfer. <http://www.pmi.org/~media/PDF/learning/capturing-value-knowledgetransfer.ashx>, diakses tanggal 2 Mei 2016
- Rahadian Amrullah,2018. Pengaruh Budaya Organisasi, *Intellectual Capital* Dan Keragaman Pengukuran Kinerjan Terhadap Kinerja Organisasi (Study Empiris Perusahaan Manufaktur Di Provinsi Banten) Vol. 03 No. 02 Oktober 2018
- Rizqi Zulmiati, 2012. Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi pada Perusahaan Consumer Good Industry yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2005-2010). *Skripsi*
- Sangkala. 2006. *Intellectual Capital Management: Strategi Baru Membangun Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Yapensi

- Sangkala. 2007. *Knowledge Management: Suatu Pengantar Memahami Bagaimana Organisasi Mengelola Pengetahuan Sehingga Menjadi Organisasi Yang Unggul*. Jakarta: PT Rajagrafindra Persada
- Sawarjuwono, T. 2003. Intellectual capital: perlakuan, pengukuran dan pelaporan (sebuah library research). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol.5 No.1.
- Subkhan, Dyah Pitaloka Citranigrum. 2010. Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Periode 2005-2007. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol.2, No.1, Maret 2010, 30-36
- Sudibya, Diva Cicilia Nunki Arun dan Mitha Dwi Restuti. 2014. Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18 (1) : 14 – 29
- Soetedjo, Soegeng dan Safrina Mursida. 2014. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan. *Simposium Nasional Akuntansi XVII*. Mataram
- Sugiyani, Yani, Roy Amrullah Ritonga, and Jamjuri. "Pengembangan Aplikasi E-Learning Berbasis Semantic Web Pada Balai Tekkom Dinas Pendidikan Provinsi Banten." *Jurnal Sistem Informasi* 2 (2015): 17-23
- Stewart,T.A.1997. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Doubleday: New York Tobing, Paul L. 2007. Knowledge Management: Konsep, Arsitek dan Implementasi. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Widyaningdyah, Agnes Utari. 2014. Intellectual Capital: Sebuah Konsep Kontemporer dan Arah Perkembangan Riset Empirisnya. *Fakultas Bisnis dan Pascasarjana UKWMS*

DAFTAR LAMPIRAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Nomor : 20180/05/C.4-II/VI/41/2020

Makassar, 01 Juni 2020 M Lamp.

: -

H a l : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar

di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini

: N a m a : Agus Ramadani

Stambuk : 105721123116

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Penelitian

: *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kemampuan Transfer of Knowledge Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Study Kasus Program Studi Manajemen)*

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima



kasih.

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No.259 HP. 085230309264 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588
Makassar 90221 Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar -
Sulawesi Selatan



LAMPIRAN 2

REKAPITULASI DATA KUESIONER

Res	Jenis Kelamin	Usia	Semester	Intellectual Capital (X)				Total	Transfer of Knowledge				Total								
				P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	
1	Laki-laki	22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	28	
2	Perempuan	21	6	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	
3	Perempuan	21	6	5	5	4	4	5	5	3	5	36	4	4	4	5	5	4	4	30	
4	Laki-laki	25	6	2	2	4	4	4	2	4	2	24	2	1	3	5	4	4	4	23	
5	Perempuan	21	6	4	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	27	
6	Laki-laki	21	6	3	2	1	1	1	3	2	3	16	1	3	1	4	2	2	2	3	16
7	Laki-laki	21	6	5	5	4	4	5	5	4	4	37	5	5	5	5	5	4	4	33	
8	Perempuan	20	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	4	4	4	4	26
9	Perempuan	21	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	3	26
10	Laki-laki	20	2	4	4	3	4	4	5	4	4	32	2	4	4	4	4	4	4	4	26
11	Perempuan	20	2	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	4	4	4	5	4	4	4	29
12	Laki-laki	20	6	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	28
13	Perempuan	21	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	28
14	Perempuan	19	2	2	2	3	2	2	1	2	2	16	2	2	2	3	2	3	3	3	17
15	Perempuan	23	6	5	5	5	3	4	4	4	4	35	4	4	3	4	4	4	4	4	27
16	Laki-laki	20	2	3	4	4	3	3	4	3	4	28	2	4	3	5	4	4	4	5	27
17	Perempuan	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	28
18	Perempuan	18	2	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	4	4	29
19	Perempuan	19	2	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	28
20	Perempuan	20	2	4	4	4	1	1	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	5	29	
21	Laki-laki	19	4	4	5	5	4	4	3	3	3	32	4	4	4	3	4	3	3	25	
22	Perempuan	24	6	5	5	3	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	4	32	
23	Perempuan	24	6	5	5	3	5	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	4	32	

53	Perempuan	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	2	4	4	4	28
54	Laki-laki	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	28
55	Perempuan	19	2	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	4	3	4	3	3	3	3	24
56	Perempuan	19	2	4	4	5	4	4	5	4	5	35	5	5	5	5	5	4	3	3	32
57	Perempuan	19	4	4	4	4	3	4	5	3	4	31	3	4	4	4	5	4	3	4	27
58	Perempuan	20	4	4	4	3	4	4	3	4	3	30	3	4	3	3	4	4	4	4	24
59	Perempuan	19	4	4	2	4	2	3	4	3	3	25	2	4	4	4	4	4	4	3	25
60	Laki-laki	20	4	3	4	4	3	5	4	3	3	29	3	4	3	2	2	2	3	3	20
61	Perempuan	20	4	3	4	4	3	3	4	4	4	29	2	4	3	3	2	3	4	3	21
62	Perempuan	20	4	3	3	2	3	2	1	1	18	3	1	2	4	3	1	3	1	3	17
63	Perempuan	20	4	4	5	5	5	5	4	4	38	4	5	5	4	4	4	5	3	3	30
64	Laki-laki	20	4	4	4	4	4	4	3	4	31	2	3	3	4	3	3	3	3	4	22
65	Laki-laki	19	4	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	5	3	3	4	4	4	24
66	Laki-laki	20	4	1	3	2	3	3	2	2	18	3	3	2	5	2	1	5	2	1	21
67	Perempuan	20	4	5	4	4	5	4	4	4	34	5	4	4	5	4	5	4	4	4	31
68	Perempuan	18	2	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
69	Perempuan	18	2	4	4	4	4	3	3	3	4	29	2	4	3	5	4	3	4	3	25
70	Perempuan	19	2	4	5	4	4	4	2	4	31	5	5	4	5	1	2	4	4	26	
71	Perempuan	19	2	3	3	4	3	4	5	4	4	30	2	4	4	5	4	3	3	3	25
72	Laki-laki	20	2	4	2	3	3	4	2	4	4	26	2	4	2	4	4	3	3	3	22
73	Laki-laki	19	4	2	2	2	2	1	2	1	13	1	2	2	4	2	2	2	2	15	
74	Perempuan	19	2	3	3	2	3	2	3	2	4	23	2	2	3	4	2	3	4	20	
75	Laki-laki	19	2	4	4	3	4	5	4	4	4	32	4	2	4	4	4	4	4	26	
76	Perempuan	21	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	5	5	31	
77	Laki-laki	22	2	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	28	
78	Perempuan	21	2	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	
79	Perempuan	21	6	5	4	4	5	5	3	5	36	4	4	4	5	5	4	4	4	30	
80	Perempuan	25	6	2	2	2	4	4	2	4	24	2	1	3	5	4	4	4	4	23	

81	Perempuan	21	6	4	3	3	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	27
82	Perempuan	21	6	3	2	1	1	3	2	3	16	1	3	1	4	2	2	3	16
83	Perempuan	21	6	5	5	4	4	5	5	4	37	5	5	5	5	5	4	4	33
84	Perempuan	20	6	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	4	4	4	26
85	Perempuan	21	6	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	3	26
86	Perempuan	20	6	4	4	3	4	4	5	4	32	2	4	4	4	4	4	4	26
87	Perempuan	20	6	4	4	4	3	4	3	4	30	4	4	4	5	4	4	4	29
88	Perempuan	20	2	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28
89	Perempuan	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28
90	Laki-laki	19	4	2	2	3	2	2	1	2	16	2	2	2	2	3	2	3	17
91	Perempuan	23	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4	4	3	4	4	4	4	27
92	Perempuan	20	4	3	4	4	3	3	4	3	28	2	4	3	5	4	4	5	27
93	Perempuan	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28
94	Perempuan	18	2	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	4	29
95	Perempuan	19	2	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28
96	Laki-laki	20	2	4	4	4	1	1	4	4	26	4	4	4	4	4	4	5	29
97	Perempuan	19	6	4	4	5	4	4	3	3	32	4	4	4	3	4	3	3	25
98	Perempuan	24	6	5	5	3	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	4	32
99	Laki-laki	24	6	5	5	3	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	4	32
100	Perempuan	19	6	4	4	2	4	4	3	4	29	2	2	2	2	4	3	2	17
101	Perempuan	17	2	3	3	3	4	3	3	4	26	5	4	3	5	3	1	5	26
102	Perempuan	21	6	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	27
103	Perempuan	20	2	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	29
104	Perempuan	20	4	4	1	1	1	1	1	1	14	4	1	1	1	1	1	1	13

153	Perempuan	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	28	
154	Perempuan	21	4	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	4	28	
155	Perempuan	21	4	5	5	4	4	5	5	3	5	36	4	4	4	5	5	4	30	
156	Perempuan	25	2	2	2	4	4	4	2	4	24	2	1	3	5	4	4	4	23	
157	Laki-laki	21	6	4	3	3	3	4	4	4	29	4	4	4	4	4	3	4	27	
158	Perempuan	21	6	3	2	1	1	1	3	2	3	16	1	3	1	4	2	2	3	16
159	Perempuan	21	6	5	5	4	4	5	5	4	37	5	5	5	5	5	4	4	33	
160	Laki-laki	20	6	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	4	4	4	26	
161	Perempuan	21	6	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	3	26	
162	Perempuan	20	6	4	4	3	4	4	5	4	32	2	4	4	4	4	4	4	26	
163	Perempuan	20	6	4	4	4	3	4	3	4	30	4	4	4	5	4	4	4	29	
164	Laki-laki	20	6	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	
165	Perempuan	21	6	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	
166	Perempuan	19	6	2	2	3	2	2	1	2	2	16	2	2	2	3	2	3	17	
167	Perempuan	23	6	5	5	5	3	4	4	4	35	4	4	3	4	4	4	4	27	
168	Perempuan	20	6	3	4	4	3	3	4	3	28	2	4	3	5	4	4	5	27	
169	Perempuan	20	6	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	
170	Laki-laki	18	6	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	4	29	
171	Laki-laki	19	6	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	28	
172	Perempuan	20	6	4	4	4	4	1	1	4	26	4	4	4	4	4	4	5	29	
173	Perempuan	19	6	4	4	5	5	4	4	3	32	4	4	4	3	4	3	3	25	
174	Laki-laki	24	6	5	5	3	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	4	32	
175	Perempuan	24	6	5	5	3	5	5	5	5	38	4	5	5	5	5	4	4	32	
176	Laki-laki	19	6	4	4	2	4	3	4	29	2	2	2	2	2	3	2	17		

177	Laki-laki	17	6	3	3	3	4	3	3	4	26	5	4	3	5	3	1	5	26
178	Perempuan	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	27
179	Perempuan	20	2	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	4	4	29
180	Perempuan	20	4	4	4	1	1	1	1	1	14	4	1	1	1	4	1	1	13
181	Laki-laki	21	4	4	4	4	4	4	2	3	29	2	2	2	1	2	1	2	12
182	Laki-laki	22	4	1	1	2	2	3	1	1	12	2	2	4	1	2	4	4	19
183	Perempuan	22	4	4	3	3	4	4	3	3	28	2	4	3	3	4	3	3	22
184	Perempuan	19	6	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28
185	Perempuan	19	6	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	4	3	4	4	4	27
186	Perempuan	19	6	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	3	4	3	26
187	Perempuan	20	2	4	4	3	4	4	5	5	34	2	4	4	4	4	4	4	26
188	Perempuan	20	6	4	4	4	3	4	3	4	30	4	4	4	5	4	4	4	29
189	Perempuan	19	4	4	4	2	2	2	2	2	20	2	4	3	2	1	2	3	17
190	Laki-laki	20	2	2	3	4	4	5	4	5	29	2	2	2	4	4	4	3	21
191	Laki-laki	20	6	3	4	3	2	4	4	3	27	1	4	4	4	4	4	4	25
192	Perempuan	20	6	2	3	3	2	4	4	4	25	2	3	4	5	2	3	5	24
193	Perempuan	18	6	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	27
194	Laki-laki	21	6	2	4	2	4	5	3	4	28	2	4	4	5	5	4	4	28
195	Laki-laki	20	6	3	3	3	3	5	3	4	27	4	4	3	3	3	3	3	23
196	Perempuan	20	6	4	4	4	2	4	4	4	30	2	4	4	4	4	4	4	26
197	Perempuan	20	6	4	4	3	3	4	4	3	29	2	3	3	5	5	3	4	25
198	Perempuan	20	6	4	4	5	3	5	5	4	35	4	5	4	4	4	5	3	29
199	Perempuan	20	6	4	3	3	4	2	3	4	27	2	4	3	5	2	3	4	23
200	Perempuan	19	6	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	34

201	Perempuan	21	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26
202	Perempuan	18	6	5	4	5	4	5	4	5	4	36	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	30
203	Perempuan	20	6	4	5	4	3	4	5	4	4	33	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	26
204	Laki-laki	22	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
205	Perempuan	20	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	24
206	Perempuan	20	6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
207	Perempuan	19	6	3	4	4	4	4	4	4	3	29	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	24
208	Laki-laki	19	4	4	5	4	4	5	4	5	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	32
209	Perempuan	19	4	4	4	4	3	4	5	4	3	31	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	27
210	Laki-laki	20	4	4	4	3	4	4	3	4	3	30	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	24
211	Laki-laki	19	6	4	2	4	2	3	4	3	3	25	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	25
212	Perempuan	20	6	3	4	4	3	5	4	3	3	29	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	20	
213	Perempuan	20	6	3	4	4	3	3	4	4	4	29	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	21	
214	Perempuan	20	4	3	3	2	3	2	1	1	1	18	3	1	2	4	3	1	3	1	3	1	3	17	
215	Laki-laki	20	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	5	5	5	4	4	5	3	30					
216	Laki-laki	20	6	4	4	4	4	4	4	3	4	31	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	22		
217	Perempuan	19	6	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	5	3	3	4	24					
218	Laki-laki	20	4	1	3	2	2	3	2	2	18	3	3	2	5	2	1	5	21						
219	Perempuan	20	6	5	4	5	4	4	4	4	4	34	5	4	4	5	5	4	4	31					
220	Perempuan	18	4	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	21					
221	Perempuan	18	6	4	4	4	3	3	4	4	29	2	4	3	5	4	3	4	25						
222	Perempuan	19	6	4	5	4	4	4	2	4	31	5	5	4	5	1	2	4	26						
223	Laki-laki	19	6	3	3	4	3	4	5	4	4	30	2	4	4	5	4	3	3	25					
224	Laki-laki	20	6	4	2	3	3	4	2	4	4	26	2	4	2	4	4	3	3	22					

297	Perempuan	18	6	4	4	4	4	3	3	3	4	29	2	4	3	5	4	3	4	25
298	Laki-Laki	19	6	4	5	4	4	4	2	4	31	5	5	4	5	1	2	4	26	
299	Perempuan	19	2	3	3	4	3	4	5	4	4	30	2	4	4	5	4	3	3	25
300	Perempuan	20	6	4	2	3	3	4	2	4	4	26	2	4	2	4	4	3	3	22
301	Perempuan	19	6	2	2	2	1	2	1	1	13	1	2	2	4	2	2	2	15	
302	Perempuan	19	2	3	3	3	2	3	3	2	4	23	2	2	3	4	2	3	4	20
303	Perempuan	19	4	4	3	4	5	4	4	4	32	4	2	4	4	4	4	4	4	26
304	Perempuan	21	2	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	5	5	5	31
305	Perempuan	18	2	4	4	4	3	3	3	4	29	2	4	3	5	4	3	4	25	
306	Laki-Laki	19	4	4	5	4	4	4	2	4	31	5	5	4	5	1	2	4	26	
307	Perempuan	19	2	3	3	4	3	4	5	4	4	30	2	4	4	5	4	3	3	25
308	Perempuan	20	2	4	2	3	3	4	2	4	4	26	2	4	2	4	4	3	3	22
309	Perempuan	19	2	2	2	2	1	2	1	1	13	1	2	2	4	2	2	2	15	

LAMPIRAN 3

FREKUENSI KATEGORI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN

Intellectual Capital

Statistics

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8
N	309	309	309	309	309	309	309	309
Mean	3.6926	3.7411	3.6537	3.4175	3.7023	3.8706	3.4239	3.7314

X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	2.6	2.6
	2.00	25	8.1	10.7
	3.00	53	17.2	27.8
	4.00	191	61.8	89.6
	5.00	32	10.4	100.0
Total	309	100.0	100.0	

X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	1.3	1.3
	2.00	30	9.7	11.0
	3.00	45	14.6	25.6
	4.00	193	62.5	88.0
	5.00	37	12.0	100.0
Total	309	100.0	100.0	

X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	3.9	3.9
	2.00	17	5.5	9.4
	3.00	81	26.2	35.6
	4.00	155	50.2	85.8
	5.00	44	14.2	100.0
	Total	309	100.0	100.0

X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	2.6	2.6
	2.00	49	15.9	18.4
	3.00	78	25.2	43.7
	4.00	154	49.8	93.5
	5.00	20	6.5	100.0
	Total	309	100.0	100.0

X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	5.5	5.5
	2.00	16	5.2	10.7
	3.00	53	17.2	27.8
	4.00	179	57.9	85.8
	5.00	44	14.2	100.0
	Total	309	100.0	100.0

X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	3.9	3.9
	2.00	22	7.1	11.0
	3.00	33	10.7	21.7
	4.00	169	54.7	76.4
	5.00	73	23.6	100.0
	Total	309	100.0	100.0

X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	5.5	5.5
	2.00	33	10.7	16.2
	3.00	89	28.8	45.0
	4.00	142	46.0	90.9
	5.00	28	9.1	100.0
	Total	309	100.0	100.0

X.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	5.5	5.5
	2.00	12	3.9	3.9
	3.00	40	12.9	12.9
	4.00	208	67.3	67.3
	5.00	32	10.4	10.4
	Total	309	100.0	100.0

Transfer of Knowledge

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
N	309	309	309	309	309	309	309
Valid	0	0	0	0	0	0	0
Missing	3.1068	3.6990	3.5566	4.0227	3.5955	3.4854	3.7023

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	4.2	4.2
	2.00	111	35.9	35.9
	3.00	36	11.7	11.7
	4.00	128	41.4	41.4
	5.00	21	6.8	6.8
Total	309	100.0	100.0	100.0

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	3.9	3.9
	2.00	33	10.7	10.7
	3.00	28	9.1	9.1
	4.00	199	64.4	64.4
	5.00	37	12.0	12.0
Total	309	100.0	100.0	100.0

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	2.6	2.6
	2.00	34	11.0	13.6
	3.00	73	23.6	37.2
	4.00	166	53.7	90.9
	5.00	28	9.1	100.0
	Total	309	100.0	100.0

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	3.9	3.9
	2.00	12	3.9	7.8
	3.00	28	9.1	16.8
	4.00	162	52.4	69.3
	5.00	95	30.7	100.0
	Total	309	100.0	100.0

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	2.9	2.9
	2.00	49	15.9	18.8
	3.00	40	12.9	31.7
	4.00	171	55.3	87.1
	5.00	40	12.9	100.0
	Total	309	100.0	100.0

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	20	6.5	6.5
	2.00	18	5.8	12.3
	3.00	83	26.9	39.2
	4.00	168	54.4	93.5
	5.00	20	6.5	100.0
	Total	309	100.0	100.0

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	1.3	1.3
	2.00	13	4.2	5.5
	3.00	86	27.8	33.3
	4.00	174	56.3	89.6
	5.00	32	10.4	100.0
	Total	309	100.0	100.0

LAMPIRAN 4

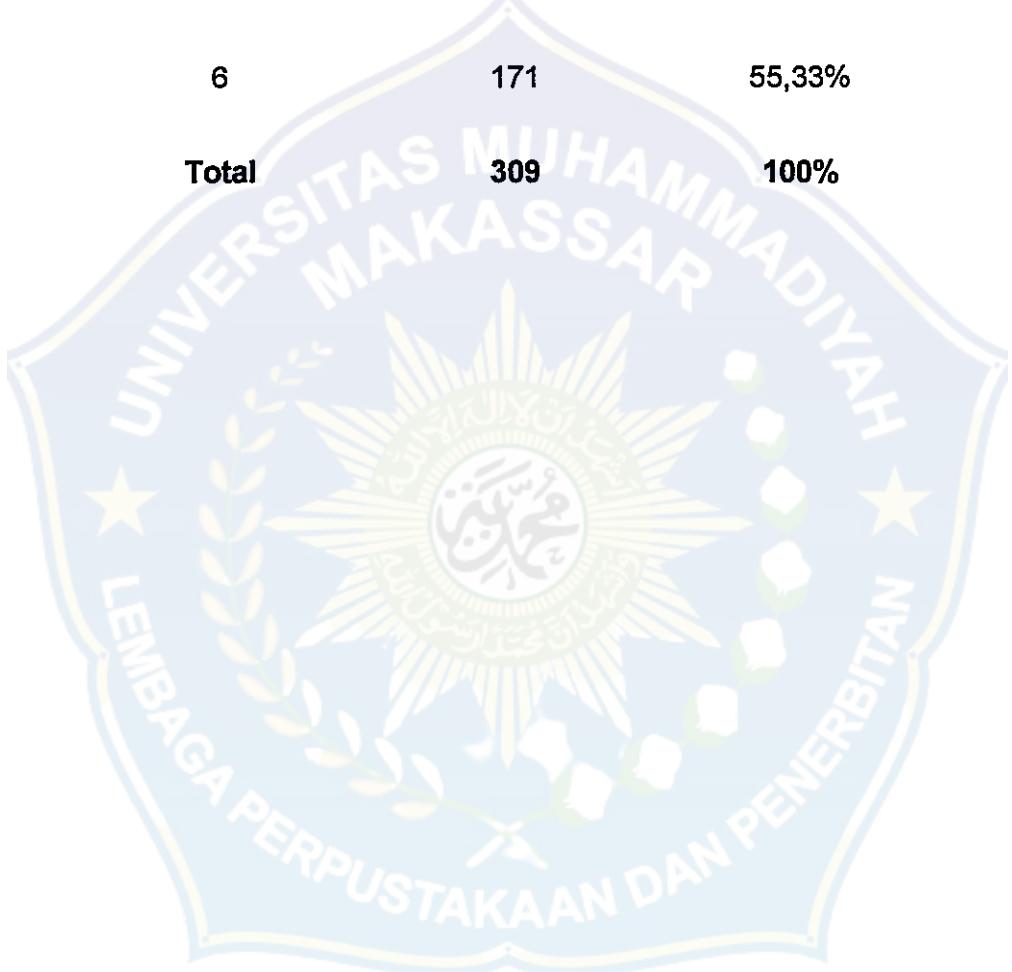
FREKUENSI IDENTITAS RESPONDEN PENELITIAN

Usia	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	Persen
	Jumlah Responden	
17-19 Tahun	104	33,6%
20-22 Tahun	189	61,1%
>23 Tahun	16	5,1%
Total	309	100%

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persen
Laki-laki	79	25,56%
Perempuan	230	74,43%
Total	309	100%

Semester	Jumlah	Persen	Responden
2	56	18,12%	
4	82	26,53%	
6	171	55,33%	
Total	309	100%	



LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. *Intellectual Capital Correlations*

		Correlations								
		X.P1	X.P2	X.P3	X.P4	X.P5	X.P6	X.P7	X.P8	TOTAL.X
X.P1	Pearson Correlation	1	.703**	.600**	.499**	.461**	.287**	.549**	.504**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309	309	309	309
X.P2	Pearson Correlation	.703**	1	.678**	.489**	.506**	.475**	.509**	.482**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309	309	309	309
X.P3	Pearson Correlation	.600**	.678**	1	.604**	.633**	.558**	.670**	.627**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309	309	309	309
X.P4	Pearson Correlation	.499**	.489**	.604**	1	.528**	.423**	.566**	.569**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309	309	309	309
X.P5	Pearson Correlation	.461**	.506**	.633**	.528**	1	.696**	.618**	.643**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309	309	309	309
X.P6	Pearson Correlation	.287**	.475**	.558**	.423**	.423**	.696**	1	.590**	.754**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309
X.P7	Pearson Correlation	.549**	.509**	.670**	.568**	.618**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309
X.P8	Pearson Correlation	.504**	.482**	.627**	.569**	.643**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309
TOTAL.X	Pearson Correlation	.718**	.757**	.850**	.741**	.812**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Valid	309	100.0
Excluded ^a	0	0
Total	309	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	8

2. Transfer of Knowledge

Correlations

		Correlations							
		Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	TOTAL Y
Y.P1	Pearson Correlation	1	.411**	.480**	.209**	.318**	.226**	.232**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y.P2	N	309	309	309	309	309	309	309	309
	Pearson Correlation	.411**	1	.697**	.400**	.327**	.488**	.343**	.750**
Y.P3	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309	309	309
Y.P4	Pearson Correlation	.480**	.697**	1	.403**	.466**	.724**	.500**	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y.P5	N	309	309	309	309	309	309	309	309
	Pearson Correlation	.209**	.400**	.403**	1	.355**	.259**	.596**	.846**
Y.P6	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309	309	309
Y.P7	Pearson Correlation	.318**	.327**	.466**	.355**	1	.573**	.149**	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000
Y.P7	N	309	309	309	309	309	309	309	309
	Pearson Correlation	.226**	.488**	.724**	.259**	.573**	1	.356**	.736**
Y.P7	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309	309	309
Y.P7	Pearson Correlation	.232**	.343**	.500**	.586**	.149**	.356**	1	.677**

		.000	.000	.000	.009	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309
	Pearson Correlation	.613**	.750**	.868**	.646**	.666**	.736**
TOTAL_Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	309	309	309	309	309	309

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	309	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	309	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	7

LAMPIRAN 6

UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	INTELLECTUAL CAPITAL ^b		. Enter

a. Dependent Variable: TRANSFER OF KNOWLEDGE

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4203.009	1	4203.009	553.730
	Residual	2330.240	307	7.590	
	Total	6533.249	308		

a. Dependent Variable: TRANSFER OF KNOWLEDGE

b. Predictors: (Constant), INTELLECTUAL CAPITAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6.639	.803	8.269	.000
	INTELLECTUAL CAPITAL	.634	.027	.802	23.531

a. Dependent Variable: TRANSFER OF KNOWLEDGE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.642	2.75506

a. Predictors: (Constant), INTELLECTUAL CAPITAL

LAMPIRAN 7

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan mahasiswa untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kemampuan Transfer of Knowledge Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Study Kasus Program Studi Manajemen) **Petunjuk pengisian kuesioner**

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda *check list* pada jawaban yang anda anggap benar.
4. Keterangan :
 - SS : Sangat Setuju (5) poin
 - S : Setuju (4) poin
 - RR : Ragu-Ragu (3) poin
 - TS : Tidak Setuju (2) poin
 - STS : Sangat Tidak Setuju (1) poin

- **Identitas Responden**

- Nama Responden :(boleh dirahasiakan)
 - Usia :Tahun.....
 - Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
 - Semester : 2 / 4 / 6
- **Pernyataan**

Intellectual Capital (X)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya memiliki kemampuan merancang pembelajaran (Rencana Pembelajaran Semester)					
2.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya memiliki kemampuan melaksanakan proses pembelajaran					
3.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam					
4.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya memiliki kemampuan mengembangkan dan menyebarluaskan hasil penelitian dan pengabdian masyarakat					
5.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya menghargai keragaman sosial dan dapat membina suasana kelas					
6.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya mampu menghargai pendapat orang lain					

7.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya memiliki rasa empati terhadap mahasiswa					
8.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya berpandangan positif terhadap orang lain termasuk potensi yang dimiliki					

Transfer of Knowledge (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya menggunakan media pembelajaran (Laptop & LCD) dalam proses mengajar					
2.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam proses mengajar					
3.	Rata-rata dosen yang mengajar dikelas saya menyampaikan materi yang sistematis, sederhana dan terbaru					
4.	Saya mampu menyerap materi dengan baik dikelas jika materi yang disampaikan itu sistematis					
5.	Media pembelajaran yang digunakan dosen dalam proses mengajar sangat membantu saya dalam menyerap materi pembelajaran					
6.	Materi pembelajaran yang dosen sampaikan, mudah saya pahami dan bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari					
7.	Materi yang saya pahami dengan baik, langsung saya terapkan dalam kehidupan sehari-hari					

RIWAYAT HIDUP



AGUS RAMADANI, dilahirkan di Jatia pada tanggal 23 Mei 1997 dari pasangan Ayahanda Hasanuddin dan Ibunda Jumaang. Penulis merupakan anak bungsu dari dua bersudara. Penulis masuk Sekolah Dasar tahun 2003 di SDN 158 Benjala Kab.Bulukumba dan tamat pada tahun 2009, Penulis melanjutkan pendidikan tahun 2009 di SMPN 2 Bontotiro Kab.Bulukumba hingga tahun 2012 dan melanjutkan Pendidikan ke SMAN 3 Bulukumba hingga tahun 2015. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan Pendidikan pada Program Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Berkat Rahmat Allah Yang Maha Kuasa dan iringan doa restu Orangtua tercinta, saudara, kerabat dan teman-teman seperjuangan dibangku kuliah, terutama Dosen Prodi Manajemen. Perjuangan Panjang Penulis dalam mengikuti Perguruan Tinggi dapat berhasil dengan tersusunnya Skripsi yang berjudul Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kemampuan *Transfer of Knowledge* Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar (Study Kasus Program Studi Manajemen)